



GRADO EN ECONOMÍA
CURSO ACADÉMICO
2017/2018

TRABAJO FIN DE GRADO

**DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL
USO DE COMPETENCIAS LABORALES**

**DIFFERENCES BETWEEN EUROPEAN
COUNTRIES IN THE USE OF LABOR
COMPETENCES**

AUTOR: JAVIER GERVÁS VIVANCO

DIRECTORA: MERCEDES NURIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

SEPTIEMBRE 2018

ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 HABILIDADES/COMPETENCIAS: DEFINICIÓN, MEDICIÓN, CAUSAS Y CONSECUENCIAS.	7
3. LITERATURA	12
4. MARCO ANÁLITICO	14
4.1 METODOLOGÍA	14
4.2 VARIABLES.....	15
4.3 PRIMEROS RESULTADOS.....	16
4.4 MODELO ECONOMETRICO	25
5. CONCLUSIONES	28
6. BIBLIOGRAFÍA	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparación de las principales variables teniendo en cuenta el trabajo actual entre los diferentes países europeos (en % de la muestra total)	19
Tabla 2. Maestría en nuestro campo o disciplina en el trabajo actual (en % de la muestra total).....	21
Tabla 3. Habilidad para usar el tiempo eficientemente en el trabajo actual (en % de la muestra total).....	21
Tabla 4. Conocimientos en otras áreas y disciplinas en el trabajo actual (en % de la muestra total).....	21
Tabla 5. Comparación de las principales variables entre educación y arte en el trabajo actual. (en % de la muestra total)	23
Tabla 6. Comparación de las principales variables entre social y ciencias-ingeniería en el trabajo actual. (en % de la muestra total)	24
Tabla 7. Comparación de las principales variables entre agricultura-servicios y salud en el trabajo actual. (en % de la muestra total)	24
Tabla 8. Modelo Probit de la estimación de sobrecualificación.....	26

RESUMEN

Numerosos estudios han intentado explicar la existencia de desajustes entre los niveles formativos de las habilidades/competencias y los puestos de trabajo que desempeñan los titulados universitarios. Las consecuencias de estos desajustes afectan tanto a las personas que invierten en educación con el objetivo de adquirir unas habilidades/competencias, como a la productividad de la economía en su conjunto.

El objetivo principal de este trabajo es estudiar la importancia de estar sobrecualificado o infracualificado en diferentes países europeos (países nórdicos y países de Europa del Este) así como determinar qué factores pueden influir en que un trabajador sufra este tipo de desajuste laboral. Para realizar este análisis empírico, se han utilizado dos encuestas, la encuesta REFLEX y la encuesta HEGESCO.

Este trabajo se centra en hacer una diferenciación entre los países nórdicos y los países de Europa del Este siendo la muestra de 13841 egresados. El análisis econométrico se realiza a partir de un modelo probit en el cual se pretende corroborar que este fenómeno es un hecho que permanece con el paso del tiempo. Las aportaciones principales que se realizan en este trabajo son, por un lado, que profundiza en la diferenciación entre hombres y mujeres en los diferentes países europeos con el objetivo de determinar que sexo tiene una mayor probabilidad de estar sobrecualificado en relación a sus habilidades/competencias cuyos resultados nos muestran que las mujeres tienen un 23,56% más de probabilidad de estar sobrecualificado que los hombres. Por otro lado, este trabajo también profundiza en las diferentes ramas de estudio con el objetivo de determinar en qué países los egresados tiene una mayor probabilidad de estar sobrecualificado. Los resultados muestran que en los países nórdicos las ramas de Educación y Social son las que presentan un mayor porcentaje de graduados que se encuentran en una situación de sobrecualificación mientras que en los países de Europa del Este no se puede explicar con claridad que ramas de estudio presenta una mayor sobrecualificación debido a la gran disparidad en términos porcentuales que existe entre estos por lo que en un principio las medidas de ajuste laboral deberían ser específicas para cada rama de estudio o conocimiento.

Palabras clave: Sobrecualificación, habilidades/competencias, mercado laboral, empleo, REFLEX, HEGESCO.

ABSTRACT

Many surveys have explained the existence of the mismatches between the formative levels and the university graduates jobs. The impact of this imbalance affect not only to people who invest in education in order to get skills, but also to economy and productivity.

The main target of this essay is to study the importance of being overskilled or underskilled in different European countries (Nordic countries and eastern countries) and establish what factors can affect this labour market mismatch. To make this empirical analysis, it has been used two polls, REFLEX and HEGESCO.

This work is focused on making a difference between Nordic countries and Eastern countries and it has been surveyed 13.841 individuals. The econometric analysis is made from a probit model, which intends to rarity it is a matter that remains over the years. In this essay the are two contributions; on the one hand, it makes a deep differentiation between men and women in several European countries in order to determined which is the gender that is more likely to be overskilled according to their skills, the outcome reveals women are 23,56% more likely to be overskilled than men. On the other hand, this work deepens different educational fields to determine in which countries the graduates are more likely to be overskilled. The results show that in Nordic countries Education and Social studies have higher percentage of overskilled graduates whereas in Eastern countries is difficult to explain clearly which educational fields have a higher overskilled because there are a wide disparity In percentage terms among them, that's why the labour adjustment measures should be specific for each educational field.

Keys words: Overskill, skills, labour market, employment, REFLEX, HEGESCO.

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace bastantes años el mercado de trabajo está en el punto de mira de expertos, analistas, estudiosos de los distintos medios políticos, sociales, económicos y de comunicación debido a la existencia de desajustes que se han producido en el mercado laboral entre la formación que han recibido los trabajadores y el puesto de trabajo que realmente desempeñan. Este problema, que diversos autores lo han calificado como un problema transitorio, continúa siendo a día de hoy un problema que sigue teniendo el mercado laboral.

Una de las principales razones por lo que las personas invierten tanto tiempo, así como una gran cantidad de dinero en poder formarse, es la de poder adquirir una serie de habilidades/competencias que le haga conseguir un puesto de trabajo decente y poder disfrutar, en un futuro, de una mejor calidad de vida, ya que en un principio un mayor nivel de habilidades/competencias se asocia a un mejor nivel en el puesto de trabajo y por consiguiente de un mejor salario. Sin embargo, hay una gran cantidad de trabajadores que desempeñan trabajos lejos de su nivel de habilidades/competencias ya sea por encima de sus capacidades o por debajo. Este desajuste es conocido como sobre/infracualificación. Las situaciones de sobre/infracualificación son cada vez más frecuentes, por el cual trabajadores muy formados llevan a cabo tareas propias de personas menos cualificadas (sobrecualificación) o al revés, trabajadores poco formados que llevan a cabo tareas propias de personas más cualificadas (infracualificación). Richard Freeman (1976) fue uno de los primeros autores que empezó a estudiar estos desajustes entre la cualificación de la oferta de trabajo y la requerida por la demanda y desde entonces muchos autores han seguido hablando sobre esta problemática. Por todo ello, la literatura correspondiente a los desajustes en el mercado laboral ha cobrado una gran importancia a nivel internacional.

Este trabajo va a tratar de medir el desajuste de las habilidades/competencias entre los graduados universitarios de los diferentes países europeos. Los datos que se utilizan proceden de las encuestas REFLEX y HEGESCO. Estas encuestas constan de una multitud de preguntas de diferentes características, donde la muestra pertenece a egresados universitarios. Para ello el trabajo va a constar de diferentes partes; por un lado, se va hacer un repaso de la literatura referida al concepto de la sobrecualificación, las principales maneras de poder medirlo y las posibles causas y consecuencias que puede generar.

En segundo lugar, se va a realizar un análisis de las principales variables propias del desajuste laboral y su variación respecto al trabajo actual correspondientes a la elaboración de las encuestas utilizadas entre los diferentes países europeos. En tercer lugar, se va hacer un análisis diferenciando entre hombres y mujeres dada la importante diferencia existente entre ambos sexos dentro del mercado laboral y por otro lado también se hará una diferenciación por ramas de estudio analizando por separado dichas ramas dentro del proceso formativo, permitiendo detectar en que ramas hay un mayor desajuste entre los diferentes países europeos.

Por último, se realiza un análisis empírico a través de un modelo econométrico denominado modelo probit que determinará la influencia de algunas variables sobre el hecho de estar sobrecualificado o no, dándonos una información más clara sobre estos desajustes en cuanto a si hay una diferenciación de sobrecualificación entre hombres y mujeres y en el caso de que la haya en qué porcentaje y también sobre que ramas de estudios presentan una sobrecualificación mayor. Todo esto mencionado se realizará a través de diferentes países europeos.

2. MARCO TEÓRICO

En este apartado se realizará una revisión de la literatura encaminada a determinar el significado de las habilidades/competencias (“skills”) haciendo una diferenciación entre sobrecualificación (“overskill”) y sobreeducación (“overeducation”), explicar las causas y consecuencias de dichos conceptos, así como las diferentes maneras de poder medirlo.

2.1 HABILIDADES/COMPETENCIAS: DEFINICIÓN, MEDICIÓN, CAUSAS Y CONSECUENCIAS.

Antes de centrarnos en el significado de “skills” y la forma de medirlo tenemos que hacer una mención a dos fenómenos que ocurren y están muy ligados entre ellos siendo fundamental para el desarrollo de este trabajo. En primer lugar, nos referimos al “exceso de habilidades/competencias”, más conocido como “overskilling” y en segundo lugar “overeducation”. Dichos conceptos, aunque similares presentan algunas diferencias. “overskilling” se podría definir como “la situación en la que un trabajador desempeña un puesto de trabajo para el que requiere una cualificación de menor nivel a la adquirida.” y “overeducation” que se puede definir como “aquella situación en la cual los individuos tienen más nivel académico de la que su propio trabajo requiere para realizarlo adecuadamente” (Verhaest y Omey, 2010)

DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL USO DE COMPETENCIAS LABORALES

La diferencia fundamental entre un concepto y otro, es que el fenómeno “overskilling” hace referencia a la situación por la cual un trabajador tiene unas habilidades/competencias que son superiores a su puesto de trabajo, en cambio “overeducation” se refiere a que las personas tienen un puesto de trabajo que no va acorde con su nivel de educación. Es decir, una persona que abandona los estudios de manera temprana, es muy posible que tenga exceso de habilidades en su puesto de trabajo, pero no puede decirse que la misma esté sobreeducada en definitiva aquellos trabajadores que reciben menos nivel de educación, tienen una probabilidad más grande de padecer el fenómeno de “overskilling”, ya que son estos trabajadores los que suelen terminar en un puesto de trabajo que requiere menos destrezas. Sin embargo, trabajadores que están sobreeducados pueden tener niveles más bajos de habilidades; por tanto, “overeducation” no necesariamente va en la misma dirección que “overskilling” (Leuven y Oosterbeek ,2011).

El fenómeno de “overeducation” puede verse debido a errores en la previsión del individuo (tener una previsión errónea de las posibilidades de encontrar trabajo tras formarse), la utilización de la misma para obtener un trabajo (utilizarla como fuerte señal hacia el empleador y tener mayores posibilidades de optar al trabajo), errores de la autoridad pública en cuanto a las inversiones en educación (potenciar sectores con un bajo nivel de vacantes de empleo), o también que los desajustes es un hecho permanente a lo largo del tiempo en el mercado de empleo (García Serrano y Malo, 1996). Otra de las causas que tiene mayor peso es la formación deficiente, es decir, que gran parte de los jóvenes que están en situación de sobreeducación no han obtenido las competencias ligadas al nivel de titulación mostrado.

Si tenemos en cuenta el fenómeno “overskilling” las causas que se pueden dar son diversas. Por un lado, puede ser un simple problema estadístico, un claro ejemplo de esto es que el INE decidió que la Formación profesional II de la Ley General de Educación, bajo la que estudió la mayoría de la población activa, es equivalente a la formación profesional de Grado Superior de la antigua LOGSE. Pero a la primera se podía acceder sin Bachillerato (desde la FP I) y se terminaba a los 18 años, mientras que a la Formación profesional de grados superior hace un par de años se accedía mayoritariamente con Bachillerato, y se solía finalizar entre los 20-21 años. Es decir, para el INE, un mayor filtro académico y dos años adicionales de escolarización son irrelevantes.

Por otro lado, puede ser por la estructura productiva de la economía, en el caso de España,

tiende a ser especializada en empleo de baja cualificación o también podría ser un problema del sistema educativo, que imparte unos conocimientos alejados de las necesidades de las empresas debido a que lo que se aprende en las aulas, más allá de las competencias básicas y ciertos conocimientos muy específicos, no es necesario en la vida laboral.

Todas estas causas se pueden explicar a través de la tesis de Michael Spence, premio Nobel de Economía, dicha tesis que se denomina “señalización del mercado de trabajo” hace referencia a que los empleados que son potenciales envían una señal referente a su nivel de habilidad a los empleadores mediante la obtención de determinados niveles educativos. El valor informativo de la credencial viene del hecho de que el empleador asume que existe una correlación positiva entre el nivel educativo y las mayores habilidades para el desempeño de un puesto de trabajo y consideran que si el candidato “es bueno para los estudios también debe serlo para el trabajo”.

Por lo tanto, las consecuencias que puede acarrear pueden ser varias: por un lado, los empresarios ante el riesgo de contratar a trabajadores poco productivos y a falta de mayor información, optan por contratar a aquellos trabajadores que poseen mayores estudios ya que los consideran más productivos y susceptibles de un mejor desarrollo personal a través de la promoción interna. Lo que provoca que las personas con niveles por debajo de los superiores sean las víctimas del “efecto señal”, sobre todo, cuando la cantidad de empleo creado es insuficiente para atender a todas las personas que demandan un puesto de trabajo.

Por otra parte, los demandantes de empleo ante la falta de puestos de trabajo de calidad acordes con su nivel académico o experiencia, van a optar por cualquier tipo de empleo, aunque estos trabajos no tengan nada que ver con sus niveles de competencia. Como ejemplo se podría hablar de la gente con titulación superior que trabajan en centros comerciales y donde los requisitos profesionales para desempeñar el puesto de trabajo son muy inferiores a su formación recibida lo que provoca que muchos trabajadores potenciales con títulos superiores estén frustrados ya que no consiguen un empleo a su nivel educativo y/o a su nivel de habilidades/competencias.

Una vez explicada la diferencia entre “overskilling” y “overeducation” así como las causas de estas y las consecuencias de estos dos fenómenos podríamos definir las habilidades/competencias o más conocidos como “skills” como “el grado en que los trabajadores son capaces de utilizar sus destrezas en su trabajo actual” (Mavromaras,

DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL USO DE COMPETENCIAS LABORALES

McGuinees y Fok, 2009). es un concepto que ha sido debatido numerosas veces tanto académica como políticamente y que en los últimos años se ha desarrollado una creciente literatura relacionada con dicho concepto y es preciso explicar cómo se puede medir.

La mayoría de los autores coinciden en que hay tres formas alternativas de medirlo (Montalvo, 2009; García, J. S. M. 2013, 2017), sin embargo, dependiendo de cómo se enfoque cada uno de ellos, los resultados pueden no ser los mismos:

-Método objetivo: consiste en decidir el nivel de cualificaciones necesarias para llevar a cabo un trabajo específico y a continuación compararlo con el nivel de habilidad/competencias de los trabajadores.

En cuanto a esta medida, surgen dos problemas; en primer lugar, es que permite tener más de un nivel competencias apropiados para un determinado puesto y otro problema que surge es la posibilidad de que el nivel de las competencias/habilidades apropiadas cambien con el tiempo.

-Método subjetivo: es una autoevaluación del trabajador, por el cual debe hacer frente a la cuestión de qué nivel de habilidades/competencias se requiere para obtener un trabajo como el suyo. El resultado de dicha respuesta se compara con el nivel de habilidad/competencia real de los trabajadores y después se evalúa el ajuste laboral.

-Método empírico: cuando no hay una pregunta directa respecto a las habilidades/competencias. El problema surge cuando el nivel de habilidad/competencia es superior a la desviación estándar, o si está por debajo de la media de las habilidades dentro de un puesto de trabajo. Dicho método es nombrado por Leuven y Oosterbeek (2011) como “job- analysis”, que se basa en la información contenida en las clasificaciones ocupacionales.

Tras haber explicado estos tres métodos en este trabajo nos vamos a decantar por el método subjetivo. Escogemos este método por el tipo de encuesta que vamos a utilizar, en este caso la encuesta REFLEX, es decir, el método viene determinado por la encuesta que utilicemos y a pesar de que nos va a generar un margen error dicho margen será mucho menor que si lo hacemos a través de los otros dos métodos mencionados.

A pesar de reconocer las carencias y dificultades a la hora de trabajar con este tipo de fuentes, en el caso de los jóvenes trabajadores titulados, los datos agregados existentes nos permiten realizar aproximaciones a realidades estructurales y tener una imagen de la evolución en el tiempo de estas, como la proporción de universitarios titulados a lo largo de una serie de años y los sectores de actividad en que se emplean, por ejemplo, así como el nivel de cualificación de sus puestos de trabajo.

Al centrar nuestro estudio en la inserción de los jóvenes titulados podemos tener en cuenta la diversidad de ocupaciones en función del nivel de competencias requerida para su desempeño, y relacionarlas con el grado de educación formal alcanzado por el trabajador (Titulado en Educación Superior), independientemente de si se requiere o no licencia para ser ejercida.

En la literatura las variables que miden el uso de las competencias laborales se han obtenido a partir de una serie de preguntas realizadas a los trabajadores con las cuales se intenta medir la frecuencia con la que llevan a cabo ciertas tareas en sus puestos de trabajo. En un principio en el marco de la OCDE existen cuatro grandes encuestas que se han desarrollado para medir las competencias de los individuos: IALS (1994-1998), ALLS (2003-2006), PIAAC (2013-actualidad) y REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society), una encuesta europea a gran escala de los graduados de Educación Superior realizada en el curso 1999/2000. En los años en los que se han realizado dichas encuestas muchos autores han propuesto diferentes formas de agrupar las variables que miden el uso de las competencias laborales para poder generar una variable dependiente que justifique los requisitos del puesto de trabajo.

Un método propuesto para ello sería el método de la medida de los ítems y Alpha de Cronbach. Dicho método consiste en tomar los ítems referidos a una determinada competencia y calcular su promedio para crear una única variable de uso de dicha competencia. Para posteriormente calcular el coeficiente Alpha de Cronbach para comprobar la fiabilidad de la escala. Este método es utilizado por primera vez por Krahn y Lowe (1998) en su trabajo de "Literacy utilization in Canadian workplaces"

Otro método distinto es el análisis factorial exploratorio, que se basa en la idea de que las variables pueden ser agrupadas en función de algún rasgo latente. Este método ha sido aplicado por Rasovec y Vavrinova (2014) con la base de datos PIACC en la República Checa.

El último método propuesto para generar variables que midan el uso de las competencias en un puesto de trabajo a partir de los ítems es la teoría de la respuesta al ítem. Dicho método se aplica por primera vez en Statistics Canada/OECD (2005) utilizando el modelo de Rasch para ítems dicotómicos con los datos de la encuesta ALLS. Otro ejemplo sería el trabajo que realizaron los autores Ryan y Sinning (2009) también con datos de la encuesta ALLS, pero proponiendo una variante del modelo de Rasch que es el Modelo de Crédito Parcial.

3. LITERATURA

La finalidad de este apartado es la de realizar una revisión de diferentes teorías y cuestiones que diversos autores se han planteado en sus trabajos en relación con la sobreeducación y la sobrecualificación, así como las fuentes, los resultados y las conclusiones que se han obtenido mediante sus análisis.

Si tenemos en cuenta los efectos de la sobreeducación hay autores como Martínez García (2013) que intenta explicar las causas de la sobreeducación. Para ello este autor realiza un estudio que explica si la sobreeducación de los titulados universitarios puede tener una relación con su origen social, más en concreto según el nivel educativo del padre o tutor. Para ello, utiliza los datos de la PIAAC (Programa Internacional de Evaluación de las Competencias de la Población Adulta), seleccionando a los individuos de entre 25 y 65 años que están ocupados utilizando los tres métodos de medición ya explicados en el marco teórico (método objetivo, subjetivo y empírico) y añadiendo dos métodos más (estadística en competencias en lectura y en matemáticas). Tras realizar su estudio la conclusión principal a la que llega es que el mayor peso de la desigualdad de oportunidades está en la relación entre el origen social y el rendimiento educativo y no tanto con la ocupación laboral, ya que el origen social está más relacionado con la formación alcanzada y no tanto con la obtención de un empleo cualificado.

Si tenemos en cuenta las consecuencias de la sobreeducación podemos citar a autores como Mateos, Murillo y Salinas (2014). Estos autores realizaron un estudio con el objetivo de analizar los efectos económicos de la educación y del desajuste educativo en España centrándose especialmente en los años de educación recibida por los trabajadores como las competencias básicas que realmente han adquirido. Utilizando la base de datos PIAAC, estimaron los rendimientos de la educación mediante ecuaciones mincerianas clásicas. A través de este método los resultados que obtuvieron fueron que tanto los años de educación como las competencias adquiridas contribuyen a

determinar los salarios, siendo los resultados referidos a los años de educación robustos a la introducción de las puntuaciones obtenidas al evaluar las competencias lingüística y matemática.

Otro trabajo interesante que analiza las consecuencias de la sobreeducación y que va por el mismo hilo que el anterior es el trabajo de Hernández y Serrano (2013) que a través de la base de datos PIAAC realizan un modelo econométrico probit con el objetivo de ver cuál es el efecto de la educación sobre los comportamientos y resultados laborales de los individuos en términos salariales, de probabilidad de participar en el mercado de trabajo y de probabilidad de estar ocupado. Los resultados a los que llega es que existe un efecto positivo y significativo tanto de los niveles educativos completados, como de las puntuaciones PIAAC.

Debido a que los niveles alcanzados en comprensión lectora y en competencias matemáticas influyen de modo positivo en los resultados laborales de los españoles, mejorando su inserción en el mercado de trabajo y dando lugar a una mejor carrera laboral, con menor probabilidad al desempleo y caracterizada por mayores salarios.

En cuanto al fenómeno de la sobrecualificación autores como Allen, J. and Van der Velden (2001), Battu H. Belfield, C.R. y Sloane, P.J. (2000) y Alba-Ramírez (1993) (en el caso español), han analizado la importancia de dicho concepto, generando en años posteriores una literatura muy extensa.

Un ejemplo de ello es el trabajo Sellero, Sellero, Sellero, Gonzalez (2013), cuyo trabajo se basa en analizar la sobrecualificación en el mercado laboral español, afectado por una fuerte recesión e inestabilidad. El objetivo de este estudio es conocer las variables que explican este fenómeno, analizar la relación entre ciclo económico y sobrecualificación, y averiguar empíricamente cuál es el colectivo más afectado. Para ello utilizan los datos de la encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo) entre los años 2006-2010, y la metodología empleada es la regresión (lineal o polinómica), así como un análisis de correspondencias. Los resultados a los que llegaron fueron: en primer lugar, que la sobrecualificación es mayor en fases recesivas; en segundo lugar, la sobrecualificación en mujeres supera a la de hombres y en tercer lugar, que edad y sobrecualificación muestran una relación inversa, mientras que entre nivel de estudios y sobrecualificación la relación es directa.

Por último, cabe mencionar el trabajo realizado por Montalvo, Peiró y María (2008) cuyo objetivo principal es estudiar los problemas de medición de la sobrecualificación y las medidas alternativas existentes; los factores determinantes de la sobrecualificación; la

evolución temporal de la sobrecualificación a nivel individual; el efecto del ciclo económico; y la relación entre el ajuste formación-empleo y los salarios. Dicho estudio utiliza la base de datos del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) del 2008 seleccionando un conjunto de municipios con una población inferior a 50.000 habitantes, representativos de lo que se ha denominado “España no urbana”. las conclusiones a las que llegaron fueron que, desde un punto de vista individual, la sobrecualificación tiene un elevado grado de persistencia. El análisis de la duración de las situaciones de sobrecualificación muestra que transcurren muchos años hasta que se alcanza un empleo que requiere un nivel de cualificación adecuado a la formación del joven. Después de 5 años de experiencia laboral, todavía un 25% de los jóvenes que comenzaron con un puesto de trabajo para el cual estaban sobrecualificados continúan en la misma situación.

4. MARCO ANÁLITICO

Tras a ver explicado los conceptos de sobreeducación y sobrecualificación, las tres maneras de poder medirlo y los resultados que se han ido generándose a lo largo de los años a través de la literatura, nos vamos a centrar principalmente con el fenómeno de la sobrecualificación. Para ello vamos a partir de una base de datos extraída de las encuestas REFLEX y HEGESCO, con tres objetivos: en primer lugar, hacer un análisis de los principales conceptos existentes en la literatura de la sobrecualificación. En segundo lugar, cómo fluctúan en diversos países europeos, así como una diferenciación entre hombres y mujeres y por ultimo hacer una diferenciación por distintas ramas de estudio con el objetivo de generar una serie de variables de diferentes características y determinar mediante un modelo econométrico probit cómo estas variables van afectar al fenómeno de la sobrecualificación.

4.1 METODOLOGÍA

Los datos que se van a utilizar para el estudio empírico de este trabajo, son extraídos de dos encuestas. La primera de ellas es la encuesta REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society). El proyecto REFLEX es una encuesta europea a gran escala de los graduados de Educación Superior realizada en el curso 1999/2000 y que se repite cinco años más tarde. Este proyecto es una iniciativa de la Unión Europea que forma parte del VI Programa Marco. En esta investigación, han colaborado 13 países (Italia, España, Francia, Austria, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, Finlandia, Noruega, República Checa, Suiza, Bélgica y Estonia).

Y la otra encuesta que vamos a utilizar es la encuesta HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) compuesto por 5 países (Eslovenia, Turquía, Lituania, Polonia y Hungría).

El principal objetivo de estos proyectos, es intentar dar respuesta a tres cuestiones que van a estar relacionadas entre sí:

- 1º) ¿qué competencias requieren los graduados en educación superior para integrarse en la sociedad del conocimiento?
- 2º) ¿qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias?
- 3º) ¿cuál es el grado de consecución de las expectativas de los graduados con sus trabajos y de qué forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo?

Con estas tres preguntas lo que intentan estos dos proyectos es contribuir a la toma de decisiones por parte de la gestión y organización de los estudios de las universidades, incluyendo a todos los profesores universitarios, los cuales deben estar interesados en conocer cuál es el destino de sus graduados, sobre todo, en lo que tiene que ver con la formación que han recibido durante sus estudios en la universidad. la información que proporciona estos estudios sobre la formación recibida por los graduados y requerida en el mercado laboral, pretende convertirse en un elemento de ayuda ya que va a servir para poder resolver aquellas dudas que cualquier persona puede plantearse antes de tomar la decisión de qué carrera universitaria realizar, ya que más allá de la vocación por estudiar dicha carrera, muchas personas consideran que es importante tener en cuenta la salida laboral que pueden ofrecer. (Aneca, 2007).

4.2 VARIABLES

En este trabajo se va a utilizar tres variables, que han sido creadas y que se consideran importantes para el tema de estudio: “okskill” cuando el puesto de trabajo es acorde a las habilidades del trabajador; “overskill” o “sobrecualificación” (exceso de habilidades en el puesto de trabajo) cuando el puesto de trabajo es inferior a las habilidades del trabajador, y por último “underskill” o “infracualificación” (defecto de habilidades en el puesto de trabajo) cuando el puesto de trabajo es superior a las habilidades del trabajador. A este conjunto de variables se las ha denominado como “variables principales”

DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL USO DE COMPETENCIAS LABORALES

Se comenzará analizando cómo éstas fluctúan en el trabajo actual de los encuestados entre los diferentes países europeos para ver si existe una diferenciación entre un país u otro, en segundo lugar, nos centraremos en la diferenciación por sexos en diferentes países europeos ya que resulta interesante hacer una distinción entre mujeres y hombres, para ver si existe una diferencia significativa a la hora de medir las habilidades/competencias y si afecta en mayor medida a un sexo u otro y por último veremos cómo varían estas variables en función del área de estudio de los graduados.

Para llevar a cabo este análisis empírico, se ha tomado como variable dependiente “overskill”, y como variables independientes el “sexo” (que se corresponde con la pregunta K1), alguna referente a las habilidades: “¿Cómo calificarías tu propio nivel de habilidades/competencias?” (que se corresponde con la pregunta H1) y dentro de esta pregunta escogeremos una serie de variables que nos indicaran si los trabajadores están sobrecualificados o no y para finalizar otra referente al tipo de carrera que ha realizado: “¿Cuál es el nombre del programa de estudio?”, (que se corresponde con la pregunta A1).

4.3 PRIMEROS RESULTADOS

Este apartado tiene como objetivo, mostrar si los egresados de la encuesta REFLEX y HEGESCO, se encuentran sobrecualificados o no en su puesto de trabajo, acorde con las habilidades/competencias recibidas. Se tendrán en cuenta una serie de factores personales, así como de las habilidades adoptadas en su trayectoria, además de una serie de factores que puedan resultar interesantes a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

Para ello vamos a escoger una serie de países europeos en este caso 7 países diferenciados en dos grupos; el primer grupo será dos países nórdicos (Finlandia y Noruega) y el segundo grupo será los cinco países del Este (Eslovenia, Turquía Lituania, Polonia y Hungría) con el objetivo de hacer una comparación entre estos dos grupos y ver que contrastes hay entre los países más desarrollados (en este caso los países nórdicos), con países que en teoría son menos desarrollados (países del este) quedándonos una muestra de 13841 egresados de los cuales 4877 son de los países nórdicos y 8964 son de los países del este.

Todas las variables que se han usado en este análisis empírico, vienen recogidas en las respuestas ofrecidas por la encuesta REFLEX y HEGESCO, Sin embargo, entre todas las variables que se encuentran en dicha encuesta, algunas resultan ser de mayor interés para alcanzar el objetivo de este trabajo por lo que eliminaremos aquellas variables que no se consideren muy importantes a la hora de realizar dicho análisis, pero sin olvidar que consiste en determinar qué parte de los trabajadores tiene una mayor probabilidad de estar más sobrecualificados en relación a su nivel de habilidades/competencias.

En primer lugar, se va a analizar el trabajo actual de los egresados de los países europeos escogidos. Esto tiene como objetivo saber qué porcentaje de los encuestados se encuentran sobrecualificados o infracualificados y también el ir conociendo en qué situación se encuentran los diferentes países comparándolos unos con otros para darnos una idea de en qué situación se van a encontrar.

Para ello, se han creado las variables “overskill”, “underskill” y “okskill”. Estas variables han sido creadas a partir de dos preguntas diferentes, en dichas preguntas no tomaremos en cuenta a los egresados que no hayan respondido y a los egresados que consideran que no les parece relevante dichas preguntas.

En primer lugar “overskill”, está determinada a través de la pregunta F11: ¿En qué medida se utilizan sus conocimientos y habilidades en el trabajo actual? esta pregunta puede ser respondida en un rango de 1 al 5 (siendo 1 no mucho y 5 en gran medida) en el cual tomara el valor 1 si el encuestado responde 1 o 2, en y tomara el valor 0 en caso contrario. De esta manera los resultados que nos da son los siguientes: En los países nórdicos el 6,36% de los encuestados en Finlandia y el 7,64% de los encuestado en Noruega, consideran que los conocimientos y habilidades que demuestran en su trabajo actual se encuentran por debajo de lo que realmente saben al igual que en los países del este que el 10,42% de los encuestados en Eslovenia, el 12,37% en Turquía, el 11,79% en Lituania, el 12,16% en Polonia y el 10,28% en Hungría también consideran que los conocimientos y habilidades que demuestran en su trabajo se encuentran por debajo de lo que de verdad saben . Una posible explicación a este fenómeno sería que los titulados una vez que se adentran en el mercado laboral, suelen ser seleccionados para realizar ciertos tipos de trabajos que tienen una menor dificultad para los cuales no se necesita una experiencia profesional previa, y esto puede generar que en un momento determinado se piense que el puesto de trabajo está por debajo de los conocimientos/habilidades que realmente se pueden aportar. El hecho de que los

DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL USO DE COMPETENCIAS LABORALES

porcentajes sean superiores en los países del este que en los países nórdicos y que por tanto haya más trabajadores sobrecualificados puede deberse a que las políticas públicas de empleo estén mejor implantadas en los países nórdicos ya que en estos países se suele invertir bastante en la formación de jóvenes ya sea por medio de prácticas, una mejor atención en las universidades etc. Así como políticas públicas para ayudar a los parados de larga duración.

Otra posible causa sería que en los países nórdicos tienen un mejor asesoramiento para la gente desempleada con el objetivo de converger las capacidades del trabajador con las necesidades de las empresas del mismo modo ocurre en los alumnos de secundaria y universidad por el cual se les suele asesorar sobre las salidas profesionales interaccionando con los empresarios por medio de prácticas, becas etc.

En segundo lugar, la variable “underskill” se determina a través de la pregunta F12: “¿En qué medida su trabajo actual demanda más conocimientos y habilidades de las que realmente puede ofrecer?”, que como en la pregunta anterior hace referencia al empleo actual. En esta pregunta, al igual que en la anterior, se puede responder en un rango de 1 al 5, siendo el 1 no mucho y 5 en gran medida, considerando que, si los encuestados responden 4 o 5, la variable “underskill” toma valor 1, mientras que tomara el valor cero en caso contrario.

De esta manera los resultados que nos dan son que en los países nórdicos el 23’83% de los encuestados en Finlandia y el 21,56% de los encuestados en Noruega se encuentran en una situación en la cual el nivel de exigencia en su puesto de trabajo actual, está por encima de lo que realmente pueden aportar. También ocurre lo mismo en los países del este, pero en un porcentaje bastante mejor siendo el porcentaje de los egresados de un 14,41% en Eslovenia, un 13,78% en Turquía, un 14,79% en Lituania, un 12,53% en Polonia y un 15,33% en Hungría.

Por ultimo aparte de todos estos datos expuestos anteriormente hay que hacer una mención a aquellos encuestados que se encuentran en una situación en la cual no es ni “overskill” ni “underskill”, es decir, una situación en la cual los egresados estarían en un trabajo en el que sus competencias son realizadas de acuerdo con su puesto ya que el nivel de exigencia no es superior ni inferior a lo que la persona puede desarrollar. A esta situación la hemos llamado “okskill”. Siendo el porcentaje de los encuestados de los países nórdicos superiores al porcentaje de los países del este siendo un 21,97% en Finlandia y un 20,65% en Noruega frente a un 18,75% en Eslovenia, un 14,45% en

Turquía, un 15,78% en Lituania, un 17,76% en Polonia y un 16,23% en Hungría. Esto podría deberse a que en los países nórdicos los estudiantes de las universidades salen con unas competencias/habilidades que van más acorde al mercado actual y con una mejor calidad docente, ya que muchas de las universidades implantan acuerdos entre diferentes empresas provocando que todas las enseñanzas que reciban los estudiantes vayan ligados a lo que buscan dichas empresas provocando con ello que a la hora encontrar un trabajo ya sepan que es lo que buscan y que habilidades/competencias van a desempeñar siendo beneficioso para ambas partes, tanto para el trabajador como para el empresario.

Todos los datos que se han comentado anteriormente se han recogido en la siguiente tabla:

Tabla 1. Comparación de las principales variables teniendo en cuenta el trabajo actual entre los diferentes países europeos (en % de la muestra total)

	trabajo actual		
	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL
FINLAND	21.97	6.36	23.83
NORWAY	20.65	7.64	21.56
SLOVENIA	18.75	10.42	14.51
TURKEY	14.45	12.37	13.78
LITHUANIA	15.78	11.79	14.79
POLAND	17.76	12.16	12.53
HUNGARY	16.23	10.28	15.33

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas REFLEX y HEGESCO

Una vez vista la tendencia de estas variables en el trabajo actual en referencia a los encuestados que han salido de la universidad, vamos a realizar un análisis por sexos entre los distintos países europeos ya que resulta de especial interés hacer una diferenciación entre mujeres y hombres, para ver si existe una diferencia significativa entre ambos sexos a la hora de medir sus habilidades/competencias.

Para este análisis de sexos vamos a tener en cuenta un conjunto de preguntas que se realizan dentro de la encuesta REFLEX y HEGESCO (este conjunto de preguntas se corresponde con el apartado H1), dichas preguntas tratan de medir las competencias de los egresados midiendo el nivel que se requiere para un trabajo y el nivel que tienen los egresados, estas preguntas se pueden responder en un rango de 1 al 7, siendo el 1

DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL USO DE COMPETENCIAS LABORALES

muy bajo y 7 muy alto (tanto para el nivel que se requiere para un trabajo como para el propio nivel de los encuestados) y dependiendo del resultado sabremos si esta sobrecualificado o no, de dicho conjunto de preguntas escogeremos tres que nos resulte de especial de interés para medir, en este caso escogeremos “maestría en su puesto de trabajo o disciplina”; “habilidad para usar el tiempo eficientemente”; “conocimientos en otras áreas y disciplinas”.

La forma de medir estas preguntas será la siguiente: en primer lugar, vamos a tener en cuenta el trabajo actual, es decir, vamos a tener como referencia los datos expuestos en la anterior tabla a la hora de realizar el análisis empírico entre hombres y mujeres en los diferentes países europeos, en segundo lugar, con las tres preguntas realizaremos una operación de resta entre el nivel requerido para un trabajo y el nivel propio del trabajador con el objetivo de saber si esta sobrecualificado o no, en el caso de que la operación nos genere que el nivel requerido sea superior al nivel propio del trabajador y cuya diferencia entre estos sea mayor de dos, diremos que esta “sobrecualificado” u “overskill” y tomara valor 1, siendo 0 en caso contrario, en el caso de que el resultado nos genere que el nivel requerido para un trabajo sea menor que el nivel propio del trabajador y cuya diferencia sea de dos diremos que el trabajador esta “infracualificado” o “underskill” tomando valor 1 y siendo 0 en caso contrario y en el caso de que el resultado nos genere una diferencia de 0 o 1 entre en nivel requerido en el puesto de trabajo y el nivel propio del trabajador diremos que los egresados estarán “okskill” que como he dicho anteriormente es la situación por la cual los egresados estarían en un trabajo en el que sus competencias son realizadas de acuerdo con su puesto ya que el nivel de exigencia no es superior ni inferior a lo que la persona puede desarrollar y en tercer lugar vamos a eliminar de dicho análisis a aquellos egresados que no han respondido a si es hombre o mujer lo que generara que la muestra resultante sea más pequeña que la anterior.

Teniendo en cuenta todo lo explicado anteriormente se nos va a generar las siguientes tres tablas:

Tabla 2. Maestría en nuestro campo o disciplina en el trabajo actual (en % de la muestra total)

male:5125 female:7984	male			female		
	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL
FINLAND	19,75	7,32	21,54	18,34	8,40	22,43
NORWAY	20,24	8,19	20,55	19,82	9,24	21,75
SLOVENIA	18,21	9,56	17,32	16,91	11,21	18,04
TURKEY	16,23	11,56	13,87	14,39	10,32	15,51
LITHUANIA	16,76	12,03	16,23	13,92	12,66	18,66
POLAND	17,47	12,38	14,77	14,59	14,81	16,29
HUNGARY	15,29	11,67	15,76	13,63	13,40	17,86

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas REFLEX y HEGESCO

Tabla 3. Habilidad para usar el tiempo eficientemente en el trabajo actual (en % de la muestra total)

male:5125 female:7984	male			female		
	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL
FINLAND	21,23	7,02	21,87	18,45	8,23	22,12
NORWAY	19,72	8,67	20,15	19,44	9,81	20,97
SLOVENIA	18,03	10,26	16,15	15,14	11,66	18,25
TURKEY	15,06	11,31	13,54	14,20	10,22	15,31
LITHUANIA	17,48	11,63	16,11	14,92	12,57	18,61
POLAND	17,04	13,38	14,77	14,59	14,81	16,29
HUNGARY	15,29	12,70	15,29	13,56	13,22	17,67

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas REFLEX y HEGESCO

Tabla 4. Conocimientos en otras áreas y disciplinas en el trabajo actual (en % de la muestra total)

male:5125 female:7984	male			female		
	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL
FINLAND	21,27	7,78	20,41	18,12	8,52	21,04
NORWAY	20,32	8,69	20,02	18,63	9,57	20,93
SLOVENIA	18,15	11,22	16,20	15,14	12,34	18,05
TURKEY	16,09	13,27	15,41	13,48	10,46	15,73
LITHUANIA	16,44	12,38	16,13	14,62	13,72	18,67
POLAND	18,13	12,24	14,59	15,20	14,44	16,95
HUNGARY	14,11	11,68	15,51	13,36	13,21	17,32

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas REFLEX y HEGESCO

DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL USO DE COMPETENCIAS LABORALES

Las conclusiones que podemos sacar a través de estas tres tablas una vez que se han analizado los datos son las siguientes: la muestra de mujeres trabajadoras es ampliamente superior al de los hombres, Si nos fijamos en la columna de “overskill” se llega a la conclusión de que las mujeres están más sobrecualificadas que los hombres (excepto Turquía), Esto puede deberse en un principio a que la sociedad, tiende a elegir al sexo masculino para desempeñar trabajos de alta cualificación en diferentes entidades ya que se da a entender que los hombres que aspiran a este tipo de trabajo es porque están cualificados para ello independientemente de si realmente lo están o no, esto va a generar con ello que los puestos de menor cualificación sean desempeñadas por más mujeres aun estando estas mejor preparadas que los hombres, ya autores como Rahona, (2003), Lassibille, (2001) y Congregado y García (2002)

afirmaban que, aunque las mujeres en la actualidad llegasen a unos niveles de competencias/habilidades superiores a la de los hombres presentaban una peor calidad en su puesto de trabajo, otros autores como Büchel y Van Ham (2003) sostienen que los efectos de estar sobrecualificados son más importantes para las mujeres que para los hombres argumentando que la posible diferencia entre ellos viene dada por una menor movilidad espacial de las mujeres ya sea por un tema de conciliación familiar, laboral etc. Hay que destacar que en los países nórdicos la diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a términos de sobrecualificación es menos acusada que la de los países del este ya que la importancia que se le da a la mujer en el ámbito laboral en los países nórdicos es mucho mayor. Mención aparte es el caso de Turquía ya que es el único país en el cual el dato porcentual de sobrecualificación es menor en el de las mujeres con respecto al de los hombres (en las tres tablas) ya que la muestra de mujeres trabajadoras es bastante menor que la de los hombres siendo el dato porcentual de un 10,9%. Esto puede deberse a que Turquía es un país muy enmarcado en la tradición religiosa con una fuerte discriminación hacia la mujer así pues afirmaciones recientes como las del presidente de Turquía Recep Tayyip Erdogan en el cual afirmaba que “Igualdad entre hombres y mujeres es contra natura” da a entender que el papel de la mujer tanto en el ámbito del trabajo como en el ámbito social esta relegado a un segundo plano y cuya principal función es la del ámbito doméstico.

En cuanto a la columna de “underskill” se observa como el porcentaje es mucho más grande si lo comparamos con la columna de “overskill” tanto para hombres como para mujeres siendo la de la mujer algo superior a la de los hombres, según autores como (Badillo, García y Vila, 2003) sugieren que esto es debido a que la proporción de trabajadores afectados por el superávit educativo ha descendido mientras que la de los

infracualificados ha aumentado debido a que los requerimientos educativos en los puestos de trabajo han tendido a aumentar más que el nivel de estudios alcanzado por los trabajadores. El hecho de que la infracualificación en las mujeres sea algo superior a la de los hombres, siendo esta diferencia menor en los países nórdicos, puede deberse a que al haber un mayor número de titulados mujeres que de hombres se incrementa la posibilidad de que las mujeres a la hora de encontrar un trabajo sea un trabajo inferior a las habilidades/competencias.

Una vez explicada las diferencias entre hombres y mujeres en diferentes aspectos de competencias/habilidades, se ha procedido a realizar una distinción entre las posibles ramas de estudio, a través de la pregunta A1: “¿Cuál es el nombre del programa de estudio?”, en los diferentes países europeos teniendo en cuenta los resultados del trabajo actual (tabla 1), dichas ramas de estudios serán: educación, arte, sociales, ciencias, ingeniería, agricultura, salud y servicios. De esta manera podremos tener una visión de cuáles son los ámbitos de estudio que más se ajustan a las capacidades de los egresados una vez que se adentran en el mercado laboral. En este caso no vamos a hacer una distinción por género si no que vamos a juntar hombres y mujeres. En el caso de Ciencias e Ingeniería, se han juntado en un mismo modelo puesto que la rama de Ingeniería se quedaba sin observaciones en ciertas variables y en el caso de la agricultura y los servicios también lo hemos juntado para que la muestra sea más significativa ya que por separado cada rama tenía una muestra bastante pequeña en comparación con las demás, por último hay que destacar que en todos los países algunos egresados no han querido responder a la pregunta A1 por lo que se ha procedido a eliminar dichas muestras generándose una muestra diferente a la anterior.

Tabla 5. Comparación de las principales variables entre educación y arte en el trabajo actual. (en % de la muestra total)

EDUCATION:1642 ART:1252	EDUCATION			ART		
	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL
FINLAND	20,22	8,42	21,13	21,31	7,29	19,31
NORWAY	20,79	9,28	20,54	20,91	8,31	19,69
SLOVENIA	18,33	12,34	17,15	19,17	11,74	16,21
TURKEY	17,10	13,16	15,71	18,37	14,64	17,39
LITHUANIA	16,26	13,38	15,18	16,76	14,17	16,37
POLAND	17,36	14,42	16,24	18,87	13,51	15,28
HUNGARY	14,87	12,43	15,28	17,61	12,58	16,81

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas REFLEX y HEGESCO

DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL USO DE COMPETENCIAS LABORALES

Tabla 6. Comparación de las principales variables entre social y ciencias-ingeniería en el trabajo actual. (en % de la muestra total)

SOCIAL:4069 SCIENCE & ENGINEERING:3125	SOCIAL			SCIENCE & ENGINEERING		
	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL
FINLAND	21,22	8,63	22,65	19,54	7,39	20,69
NORWAY	20,61	9,71	21,54	18,45	8,17	19,75
SLOVENIA	18,48	14,22	19,28	19,39	14,28	16,89
TURKEY	17,57	15,49	17,37	17,81	15,37	17,25
LITHUANIA	16,66	17,61	18,79	18,41	13,07	15,26
POLAND	17,26	16,92	17,14	16,20	14,58	16,92
HUNGARY	16,13	15,67	18,84	17,14	12,37	17,31

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas REFLEX y HEGESCO

Tabla 7. Comparación de las principales variables entre agricultura-servicios y salud en el trabajo actual. (en % de la muestra total)

FARMING & SERVICES:1142 HEALTH:1857	FARMING & SERVICES			HEALTH		
	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL	OKSKILL	OVERSKILL	UNDERSKILL
FINLAND	20,38	7,79	21,20	21,30	7,26	20,06
NORWAY	19,56	8,08	20,67	20,69	7,87	19,20
SLOVENIA	18,48	15,14	18,87	17,20	13,12	17,91
TURKEY	17,57	15,20	16,48	15,46	14,04	15,15
LITHUANIA	16,66	14,34	17,31	17,58	14,50	15,49
POLAND	17,26	16,74	16,09	16,27	15,21	14,95
HUNGARY	16,13	15,21	17,55	15,13,	13,40	16,40

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas REFLEX y HEGESCO

Una vez que hemos expuesto los datos en las tres tablas podemos sacar una serie de conclusiones: en primer lugar, en los países nórdicos las ramas de Educación y Social son las que presentan un mayor porcentaje de graduados que se encuentran en una situación de sobrecualificación en su trabajo actual. Esto da lugar a que las habilidades/competencias que desempeñan en su puesto de trabajo no se ajusta con el trabajo que realizan. Una posible explicación a este fenómeno podría ser que los titulados encuentran trabajos que no se corresponderían con sus habilidades/competencias, lo cual puede dar lugar a estos desajustes, otra explicación para que esto suceda es que a la hora de que un trabajador desempeñe su trabajo, es necesario haber adquirido anteriormente una serie de enseñanzas y prácticas, y que en las universidades no disponen de todos los medios que necesitan. Si tenemos en cuenta

los países del este no podemos llegar a unas conclusiones claras debido a que en todas las ramas hay países que tienen un porcentaje mayor y otros menores generando una gran disparidad entre estos provocando que no haya datos muy significativos para poder analizar. En segundo lugar, Si tenemos en cuenta la infracualificación todos los países, tanto los países nórdicos como los países del este, presentan un porcentaje mucho más mayor que la sobrecualificación en todas las ramas de estudio siendo la rama de Social la que mayor diferencia presenta al igual que la rama de agricultura y servicios, los porcentajes que presentan menor disparidad sería las ramas de salud y arte. En tercer lugar, si tenemos en cuenta la columna de “okskill” solo la rama de arte presenta unos porcentajes relativamente más grandes que el resto de ramas de estudio lo que da a entender que en cuanto a las habilidades/competencias son los que más se ajustan.

4.4 MODELO ECONOMETRICO

Lo que se ha pretendido hasta ahora era ver la importancia del desajuste de las habilidades/competencias en un marco genérico. Por lo tanto, resulta interesante realizar un estudio empírico a través de un modelo econométrico con el objetivo de observar cuáles son los factores que hacen que los individuos tengan una mayor o menor probabilidad de encontrar un trabajo que este ajustado a su nivel de habilidades/competencias.

Para ello, vamos a realizar un modelo econométrico, dicho modelo econométrico consistirá en un modelo probit, donde la variable dependiente “overskill” puede tomar los valores 1 si el egresado está sobrecualificado y 0 si no lo está, condicionado a las diferentes variables independientes.

Tabla 8. Modelo Probit de la estimación de sobrecualificación

	PRIMERA ESTIMACIÓN		SEGUNDA ESTIMACIÓN	
	PENDIENTE	VALOR P	PENDIENTE	VALOR P
CONSTANT	-	0.0042	-	0.0039
FEMALE	0.235671	0.8253	0.224653	0.8202
EDUCATION	0.0579123	0.0149**	0.0564825	0.0167**
ART	-0.0416634	0.0228**	-0.0410652	0.0306**
SCIENCE & ENGINEERING	0.00854203	0.3981*	-0.00836481	0.3672*
FARMING & SERVICES	-0.0237951	0.0639	-0.0225091	0.0652
HEALTH	0.0211759	0.1527*	0.0224986	0.1759*
ACTUALLY JOB	0.158462	2.03e-35***	0.156519	1.99e-35***
ETIME	-0.00204814	0.7361	-0.00203891	0.7553
MASTERY	-0.00220371	0.7139	-0.00226402	0.7396
KNOWLEDGE	-0.00211472	0.7256	-0.00212690	0.7328
NORWAY	-	-	0.00103761	0.0441**
SLOVENIA	-	-	0.00157372	0.0673**
TURKEY	-	-	0.00168610	0.0782*
LITHUANIA	-	-	0.00154093	0.0615*
POLONIA	-	-	0.00157542	0.0685**
HUNGARY	-	-	0.00163170	0.0826*

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas REFLEX y HEGESCO

Una vez realizada la tabla podemos sacar las siguientes conclusiones: en cuanto a la primera estimación podemos decir que la variable dummy “female” indica que una mujer tiene un 23,56% más de probabilidades de estar sobrecualificada que un hombre. Este dato coincide en un principio con los datos que se dan en los primeros resultados. Los hombres tienen mayor probabilidad de encontrar un empleo ajustado que las mujeres. A pesar de que estas alcanzan en la actualidad unos niveles educativos superiores, su inserción en el mercado laboral presenta menor calidad Rahona, (2003), Lassibille, (2001) y Congregado y García (2002).

Si tenemos en cuenta las ramas de estudio se puede concluir que Educación, ciencias-ingeniería y salud tienen un efecto positivo en la sobrecualificación, habiendo tomado como base la rama de Sociales. Esto quiere decir, que un titulado en cualquiera de estas cuatro ramas, tiene una mayor probabilidad de estar sobrecualificado que un titulado en Ciencias Sociales. Si tenemos en cuenta la significatividad de las ramas de estudio vemos como todas son significativas a un nivel del 5%, excepto servicios y ciencias-

ingeniería que son significativas a un nivel del 10% y la rama de agricultura y servicios que no lo son.

La variable dummy “etime”, muestra que, si el egresado tiene la habilidad para usar el tiempo eficientemente, la probabilidad de estar sobrecualificado disminuye en 0,0204814%. lo mismo ocurre tanto con la variable dummy “mastery” que muestra que si el egresado tiene maestría en su puesto de trabajo la probabilidad de estar sobrecualificado disminuye en un 0,0220371% al igual la variable “knowledge” que muestra que si un egresado tiene conocimientos en otras áreas o disciplinas la probabilidad de estar sobrecualificado disminuye en un 0,0211472%. Estos datos coinciden con lo esperado ya que los trabajadores que usen el tiempo eficientemente o que tengan una maestría en su puesto de trabajo o que tengan conocimientos en otras áreas y disciplinas provoca que estos estén en un puesto de trabajo más acorde con sus habilidades/competencias.

Por último, la variable “actuallyjob” muestra la sobrecualificación en el puesto de trabajo actual si tenemos en cuenta el puesto de trabajo de años anteriores. De esta manera los resultados nos indican que una persona que estuvo sobrecualificada en sus primeros puestos de trabajo, tiene un 15,8462% más de probabilidad de estar sobrecualificado en su trabajo actual. Por tanto, se observa que con el paso de los años existe una tendencia a la inercia en el comportamiento de esta variable.

En cuanto a la segunda estimación las variables anteriormente mencionadas presentan unos datos muy parejos por lo que las conclusiones serán las mismas a las ya mencionadas. En lo referente a los países europeos hay que decir que en todos los países la probabilidad de estar sobrecualificado es mayor, habiendo tomado como base el país de Finlandia, esto quiere decir, que un titulado en cualquiera de estos países, tiene una mayor probabilidad de estar sobrecualificado que un titulado en Finlandia. Este dato coincide en un principio con los datos que se dan en los primeros resultados entre los diferentes países europeos, hay que destacar que la diferencia es menos acusada en noruega siendo esta de un 0,10% mientras que en los países del este el dato porcentual es mayor siendo de un 0,15% tanto en Eslovenia como Lituania y como en Polonia y de un 0,16% tanto en Hungría como en Turquía. Si tenemos en cuenta la significatividad vemos como todos los países son significativos a un nivel del 5%, exceptuando Turquía, Lituania y Hungría que son significativas a un nivel del 10%.

5. CONCLUSIONES

El principal objetivo de este trabajo ha sido analizar el problema de la sobrecualificación entre diferentes países europeos (países nórdicos y países de Europa del Este). Para ello se ha utilizado dos encuestas, La encuesta REFLEX y la encuesta HEGESCO, dichas encuestas incluyen a trabajadores graduados en Educación Superior y que consta de muchas cuestiones referidas a la formación que han recibido dichos graduados en su plan de estudios y la que se requiere en el mercado laboral, ofreciendo así una información muy completa y representativa.

Los resultados nos muestran que en los países nórdicos (Finlandia y Noruega) el porcentaje de sobrecualificación en el trabajo actual afecta en una menor medida que a los países de Europa del Este (Eslovenia, Turquía Lituania, Polonia y Hungría) siendo los porcentajes en los países nórdicos de un 6,36% en Finlandia y de un 7,64% en Noruega frente a un 10,42% en Eslovenia, un 12,37% en Turquía, un 11,79% el Lituania, un 12,16% en Polonia y un 10,28% en Hungría. Además, se comprueba a través del modelo econométrico que la sobrecualificación es un fenómeno que permanece a lo largo de los años.

Si tenemos en cuenta la diferenciación por sexos, observamos que en los primeros resultados la principal conclusión a la que llegamos es que, en la mayoría de países europeos, salvo en Turquía, debido sobre todo a la fuerte discriminación hacia la mujer, hay un mayor porcentaje de mujeres que están sobrecualificadas que de hombres, esto se confirma a través del modelo econométrico donde nos indica que hay un 23,56% más de mujeres sobrecualificadas que de hombres.

en cuanto a la diferenciación por ramas de conocimiento o de estudio en su trabajo actual observamos que en todas las ramas de estudio los países nórdicos tienen un menor porcentaje de sobrecualificación si lo comparamos con los países de Europa del Este. Si nos centramos en los países nórdicos las ramas de Educación y Social son las que presentan un mayor porcentaje de graduados que se encuentran en una situación de sobrecualificación en su trabajo actual, aunque dichos porcentajes no son muy elevados con respecto a las demás ramas de estudio. En cuanto a los países de Europa del Este no se puede llegar a unas conclusiones claras debido a que presentan unos datos porcentuales bastante dispares debido a que no hay datos muy significativos para poder analizar.

Viendo estos resultados tan dispares en las ramas de estudio llegamos a la conclusión de que estudiar diferentes carreras es una forma eficiente y eficaz de destinar los recursos tanto públicos como privados, pero que, en otros casos, es una inversión arriesgada y menos productiva, debido a la posible inseguridad de poder conseguir el beneficio esperado, por lo tanto lo ideal sería que las diferentes políticas tendentes a solucionar estos desajustes se adapten de forma específica a cada rama de estudio. En relación con ello, si se quiere reducir la sobrecualificación hay que tener en cuenta que es importante encontrar la necesidad de llegar a un equilibrio entre la oferta (considerar cuántas personas tienen que titularse en una rama de estudio) y la demanda (que las empresas requieran empleos cualificados para esos titulados) y que los individuos graduados en educación superior tenga la opción de poder optar a un mercado laboral más ajustado y que cada plan de estudios se ciña a lo que demanda el mercado laboral.

Por último hay que dejar de manifiesto que las políticas en lo que se refiere a materia de educación tienen que prestar más atención a la sobrecualificación de los titulados en educación superior en determinadas ramas de conocimiento con la finalidad de reducirlo, ya que, si los titulados universitarios tienen una buena integración en el mercado laboral acorde a sus habilidades/competencias recibidas en su formación se potencia el bienestar económico y social con el objetivo último de lograr un buen nivel de competitividad y crecimiento para el conjunto de la economía.

6. BIBLIOGRAFÍA

ALBA RAMIREZ, A. (1993). *Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?*. Journal of Human Resources, 27 (2), pp 259-278.

ANECA,(2007):

http://www.aneca.es/var/media/151847/informeejecutivoaneca_jomadasreflexv20.pdf
[En línea].

ALLEN, J. AND VAN DER VELDEN, R. (2001). *Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction and On-the-Job Search*. Oxford Economic Papers, 53 (3), pp 434-452.

BADILLO AMADOR, M.L., GARCÍA SÁNCHEZ, A. & VILA LLADOSA, L.E. (2003). *El desajuste educativo en el mercado de trabajo de EE. UU, Canadá, Hong Kong, Alemania, Reino Unido, Holanda, Portugal y España*.

BATTU, H.; BELFIELD, C.R. AND SLOANE, P. (1999). *Overeducation Among Graduates: A Cohort View*. Education Economics, 7 (1), pp 21-38.

DIFERENCIAS ENTRE PAÍSES EUROPEOS EN EL USO DE COMPETENCIAS LABORALES

BÜCHEL, FELIX Y VAN HAM, MAARTEN (2003). *Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial Flexibility*. Journal of Urban Economics, Vol. 53, No. 3, pp 482-493.

CONGREGADO, E. Y GARCÍA, J.L. (2002). *El problema de desempleo en la economía andaluza (1990-2001): análisis de la transición desde la educación al mercado laboral*. Documento de trabajo E2002/17, Fundación Centro de Estudios Andaluces.

FREEMAN, R. (1976): *The overeducated American*. New York: Academic Press.

GARCÍA SERRANO, C., MALO, M. (1996). *Desajuste educativo y movilidad laboral en España*. Universidad de Alcalá de Henares.

GARCÍA-MONTALVO, JOSÉ Y PEIRÓ, JOSÉ MARÍA (2008). *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Observatorio de Inserción laboral de los jóvenes 2008.

HERNÁNDEZ, L. Y SERRANO, L. (2013). *Efectos económicos de la educación en España: Una aproximación con datos PIAAC, en PIAAC: Programa Internacional para la Evaluación de las competencias de la población adulta*. Informe español. Análisis secundario. Volumen II. Madrid, Instituto nacional de Evaluación Educativa (InEE), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, págs. 65-87.

IVIE (2008). *El uso del capital humano en los sectores de la economía española*. Cuadernos de Capital Humano, No. 86, febrero.

KRAHN, H. Y LOWE, G.S. (1998). *Literacy utilization in Canadian workplaces*. Statistics Canada.

LASSIBILLE, G., NAVARRO, L., AGUILAR, M. Y DE LA O. SÁNCHEZ, C. (2001). *Youth transition from school to work in Spain*. Economics of Education Review, 20 (2), 139-149.

LEUVEN, E. & OOSTERBEEK, H. (2011). *Overeducation and mismatch in the labor market*. Handbook of the Economics of Education, vol. 4, pp. 283-326.

MARTÍNEZ GARCÍA, J. S. (2013). *Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social*. Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la población adulta. Informe Español. Análisis secundario, 102(1), pp. 116–138.

MATEOS, L., MURILLO, I.P. Y SALINAS, M.M. (2014). *Desajuste educativo competencias cognitivas: efectos sobre los salarios*. Hacienda Pública Española/Review of Public Economics, vol. 210 (3), págs. 85-108.

MAVROMARAS, K., MCGUINNESS, S. & FOK, Y.K. (2009). *Assessing the incidence and wage effects of overskilling in the Australian labour market*. Economic Record, vol. 85, no. 268, pp. 60-72.

MONTALVO, G. (2009). *La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España*. Papeles De Economía Española 2.

RAHONA, M., PÉREZ, C. (2003). *La influencia de la educación universitaria en la inserción laboral de los jóvenes*. XII Jornadas de Economía de la Educación. Madrid: Universidad Carlos III.

RASOVEC, T. Y VAVRINOVA, T. (2014). *Skills and Educational Mismatch in the Czech Republic: Comparision of Different Approaches Applied on PIAAC Data*. Statistika: Statistics and Economic Journal, vol. 94(3), pp. 58-79.

RYAN, C. Y SINNING, M. (2009). *Skill Matches to Job Requirements*. A National Vocational Education and Training Research and Evaluation Program Report. National Centre for Vocational Education Research (NCVER).

SELLERO, M. Y SELLERO, P. (2013). *Sobrecualificación en tiempos de crisis*. Revista Venezolana de Gerencia, 18(64), pp. 584-610.

SPENCE, M. (2001). *Signaling in retrospect and the informational structure of markets*. Prize Lecture, Dec. 08. Ver también SPENCE, M. (2002). *Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets*. The American Economic Review, Vol. 92, No. 3. (Jun. 2002), pp. 434-459.

VERHAEST, D. & OMEY, E. (2010). *The determinants of overeducation: different measures, different outcomes?*. International Journal of Manpower, vol. 31, no. 6, pp. 608-625.